

PENGARUH SISTEM PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BIMA

Saiful Akbar¹, Hermanto², Agus Susanto³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Mataram, Indonesia

ipultop778@gmail.com¹, hermanto2307@gmail.com², sugus@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 19th April 2022/ **Edited:** 28th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Akbar, S., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). PENGARUH SISTEM PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 574-585.

ABSTRACT

The purpose of this study was to reveal the effect of the system of providing additional employee income (TPP) on satisfaction and work motivation of State Civil Apparatus (ASN) at the Department of Tourism, Youth and Sports, Bima City. The population and sample in this study amounted to 32 people. The research instrument used questionnaires, and interviews. Then the data were analyzed by multiple linear regression. The results of the research are that: (1) There is a direct significant effect of the Employee Income Supplemental Provision System on State Civil Apparatus Employees; (2) there is a direct significant effect of job satisfaction on State Civil Apparatus Employees; (3) there is a direct significant effect of the Employee Income Supplement System on Job Satisfaction and Motivation in a stimulant manner; (4) it is known that the direct effect given by job satisfaction on Z (Bima City Youth and Sports Tourism Office) is 0.146. Meanwhile, the indirect effect of job satisfaction through Y (State Civil Apparatus) on Z (Bima City Youth and Sports Tourism Office) is 0.247. So the total effect given by job satisfaction on Z (Department of Tourism, Youth and Sports City of Bima) is a direct effect plus an indirect effect, namely: $0.146 + 0.247 = 0.393$. With the additional income of employees in the form of facsimile so that it affects job satisfaction and motivation of the State Civil Apparatus (ASN). Additional Employee Income (Incentives) in the form of facsimile will motivate the performance of the State Civil Apparatus at the Bima City Tourism Office.

Keywords: Additional Income Giving System, Satisfaction, Work Motivation, State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara (ASN). Instansi pemerintah sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik.

Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah (Azhar, (2017). Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah segala pembayaran Tambahan dari pendapatan sah/gaji yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Raharjo, 2017.

Penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) diterapkan di Indonesia mengacu pada sistem gaji pokok yang sangat rendah dan tidak langsung beradaptasi dengan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, maka rupiah akan terus melemah terhadap mata uang jangkar (UA\$). Kondisi berdampak pada melemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Di bawah sistem penggajian saat ini, sebagian besar PNS Indonesia hidup dalam kategori hidup sederhana, tetapi sulit untuk memenuhi kebutuhan pokok bulanan mereka. Wulandari, 2007: Sistem penggajian ini dinilai menjadi salah satu penyebab terjadinya korupsi (corruption as need).

Tambahan Penghasilan Pegawai Pegawai Negeri Sipil (TPP) juga ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai pemberian Tambahan Penghasilan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 yang dibuat pada tanggal 13 maret 1980 yang berbunyi: “Pemerintah memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri dan pejabat negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai”. Wulandari, 2007:

Kinerja hal yang penting untuk diperhatikan organisasi karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Rivai (2005:203) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Lalu Seymour (dalam cahyono dan Suharto, 1984: 205) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-

tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk (Nurayda, 2017).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal (Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya dan Luh Indrayani, 2014. Motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak tampak (invisible) akan tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya. Rivai, dan Arik Prasetya. 2014, Jurnal. Diakses dari: <http://media.neliti.com>. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013: 2).

Demi menunjang kemajuan kerja pemerintah Kota Bima dalam hal ini Walikota Bima menerapkan pemberian penghargaan tunjangan kerja bagi para ASN yang memiliki posisi-posisi penting serta dalam lembaga organisasi pemerintahan yang akan menjalankan roda organisasi sehingga organisasi pemerintah tersebut berjalan dengan baik dan maju sehingga kinerja para ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima selama menjalani tugasnya baik, tetapi posisi baik itu tidak bertahan lama, karena ASN banyak menyeluhkan beberapa kekurangan dan keperluan yang berkaitan dengan kebutuhan dan keperluan mereka untuk menunjang kerjanya. Salah satunya adalah pemberian insentif, yang tidaknya mereka mendapatkan gaji pokok saja, sehingga kebutuhan mereka tercukupi.

Sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima yakni suatu pemberian penghargaan atau reward kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat sesuai dengan beban kerja dan

kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem pemberian tambahan penghasil pegawai (TPP) ini biasanya diterima pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain. Penamaan penambahan penghasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat ini, yang dilaksanakan saat ini Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima yaitu berupa kesra (tunjangan kesejahteraan) dan fakasi. Tunjangan Kesra dan Fakasi ini diterima setiap tri-wulan. Kesra diberikan kepada staff sedangkan fakasi diberikan kepada para pejabat eselon II, III dan IV. Sedangkan pada tahun 2021 penamaan ini akan berubah menjadi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) belum penerapannya hanya baru perencanaan, realisasinya dimulai tahun 2021 ini.

Hasil observasi awal peneliti bahwa salah satu permasalahan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Rendahnya kinerja yang diakibatkan adanya ketidakpuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pekerjaan yang dilakukan selama menjalankan tugasnya ini sebab gaji yang minim. Penempatan SDM yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah apabila kepuasan kerja yang dirasakan, dinikmati serta dijalani dalam pekerjaan dengan memperoleh penghargaan dan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa sangatlah berarti dan penting.

LANDASAN TEORI

Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) adalah penghargaan kepada karyawan atas segala jerih payah dalam meningkatkan tugas memberikan pelayanan kepada konsumen di luar gaji yang diterima setiap bulan dengan besar berubah-ubah sesuai dengan hasil kinerja. Beberapa ahli mengatakan bahwa pemberian gaji pokok hanya membuat para pegawai merasa aman, namun tidak mampu memberikan motivasi. Upah yang dikaitkan dengan kinerja dikatakan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tambahan penghasilan pegawai (TPP)

adalah insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kepuasan Kerja

Taylor (dalam Houtte, 2006: 124) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik dan instrinsik dalam bekerja. Menurut Keith Davis dalam Anwar (2004: 129) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work”* (Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang dialami pegawai dalam bekerja). Suwar, (2008: 99), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam kegiatan melayani masyarakat. Sikap dan perilaku karyawan yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

Motivasi Kerja

Menurut Riva (2004: 455) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah pencurahan tenaga pada suatu arah tertentu untuk sebuah tujuan spesifik. Motivasi ada yang berasal dari dalam diri sendiri atau biasa disebut faktor internal dan ada pula yang berasal dari luar atau eksternal (Weisinger, 2006:81). Menurut Muhibbidin (1995:136) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah keadaan internal organisme (baik manusia maupun hewan) yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima propinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 40 orang responden, walaupun berdasarkan daftar hadir jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan eselonering dan berdasarkan golongan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima tahun 2020-2021, maka peneliti akan

menyebarkan kuisioner sejumlah populasi sampel tersebut diatas. Dalam penelitian ini digunakan metode *paradigma postpositivist* artinya total populasi di penelitian ini akan dijadikan responden/sampel. Metode ini diperbolehkan karena jumlah populasi yang terbatas atau sedikit, yaitu jumlah populasi hanya 40 Aparatur Sipil Negara (ASN). Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya dianalisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil output program SPSS 21.0 maka diperoleh persamaan regresi $Y = 2,376 + 0,137X_1 + 0,102 X_2 + 0,103 X_3$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,376. Artinya bilamana faktor Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1), Kepuasan (X2), Motivasi (X3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima, adalah sebesar 2,375 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) masih rendah.
2. Koefisien regresi Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1) sebesar 0,137. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kerja Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima sebesar 13,7% dengan asumsi bahwa variabel Kepuasan (X2), Motivasi (X3) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi Kepuasan (X2) sebesar 0,102. Artinya 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan olahraga Kota Bima 10,2% dengan asumsi variabel Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1), Kepuasan (X2), Motivasi (X3) dianggap konstan.
4. Koefisien regresi Motivasi (X3), sebesar 0,103. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) akan meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima sebesar 10,2% dengan asumsi Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1), Kepuasan (X2), Motivasi (X3) dianggap konstan.

Dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1), Kepuasan (X2) mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima masing-masing sebesar 13,7% dan 10,2%.

Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Kota Bima

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belum maksimal dan perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pihak manajemen. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai Aparatur Sipil Negara yang baik akan membawa dampak yang positif di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Apabila pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mendapat tambahan penghasilan pegawai yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima, maka pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Namun, apabila pegawai merasa tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima, maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya untuk Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Kota Bima

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan terhadap kuisioner 1 dengan metode uji regresi diketahui nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima dan diuji dengan SIFDAPEG besar bahwa besarnya pengaruh TPP

(kuisioner 1) terhadap motivasi kerja pada kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima adalah 56,4%. Hal ini terbukti dengan nilai R Square pada tabel 4.6 adalah $<0,06$ yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 56,3% yang sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulannya Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima, adalah Variabel Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1), Kepuasan (X2) mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima masing-masing sebesar 13,7% dan 10,2%.

Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Kota Bima

Tinggi rendahnya kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menurut Rahmatullah (dalam Martha, 2009) adalah: 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja, 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran, 3) Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan job design.

Oleh karena demikian Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Kota Bima dapat dilihat tunjangan fakasi yang diterima Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima, sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Ini dapat ditunjukkan bukti penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja dan prestasi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima.

Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima yang sesuai akan memotivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena setiap orang tentunya menginginkan balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja yang mereka sudah lakukan

dalam kurun waktu tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) Di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima yang tepat merupakan salah satu cara untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai selain dari disiplin kerja dan hal-hal lainnya yang juga mampu mendorong kinerja pegawai Di Dinas Pariwisata pemuda dan olahraga Kota Bima lebih optimal.

Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja yang menjadi model terbaik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kota Bima

Variabel manakah diantara Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja yang menjadi model terbaik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), bahwa TPP berupa fakasi sehingga berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berupa fakasi akan memotivasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kota Bima.

Motivasi mgacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-piliha individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki (Ngalim Purwanto, 2006: 72). Sedangkan Stephen P Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Terkait intensitas Robbin memberikan catatan bahwa intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Wibowo, 2014: 322).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh sangat signifikan (yakni melahirkan adanya rasa puas serta menilai sebagai sebuah tanggung jawab) sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima.
2. Sistem Pemberian Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) (X1), Kepuasan (X2) mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil

Negara (ASN) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima masing-masing sebesar 13,7% dan 10,2%. Dalam hal ini motivasinya sangat tinggi.

3. Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima: dari analisa diperoleh nilai signifikan X_1 (Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 (Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Z (Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima).
4. Pengaruh X_2 (Kepuasan kerja) melalui Y (Pegawai Aparatur Sipil Negara) terhadap Z (Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima): diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 (Kepuasan kerja) terhadap Z (Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima) sebesar 0,146. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 (Kepuasan kerja) melalui Y (Pegawai Aparatur Sipil Negara) terhadap Z (Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima) Z (Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima) adalah perkalian antara nilai beta X_2 (Kepuasan kerja) terhadap Y (Pegawai Aparatur Sipil Negara) dengan nilai beta Y (Pegawai Aparatur Sipil Negara) terhadap Z: $0,403 \times 0,612 = 0,247$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 (Kepuasan kerja) terhadap Z (Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,146 + 0,247 = 0,393$. Dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berupa TPP berupa fakasi sehingga berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) berupa fakasi akan memotivasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrin Pintubatu. (2016). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Sarolangun, Artikel, Program Studi Manajemen Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Achmad Azhari. (2017). Kajian Kebijakan Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan LubukLinggau Barat I Kota Lubuklinggau, TPAM, Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik, Universitas Terbuka, 1.

- Adi Susanto. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Propinsi Bengkulu.). Jurnal Nasional Fairness, Volume 10 Nomor 1, ISSN 2303-03, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung,
- Eka Nurayda. (2017). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan, Universitas WR. Supratman, Surabaya,
- Djoko Prasetyono. (2018). Analisis dan Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi Dan Motivasi Aparatur Sipil Negara Di Sekertariat Daerah Kabupaten Temanggung, Tesis, Magister Manajemen, STIE Widya Wihana Yogyakarta.
- Dessler, G. (2009). Human Resource Management Tenth Edition. Jakarta: PT. INDEKS
- Greenberg, J. & Baron, Robert A. (2003). Behavior in Organizations. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Handoko, Tani. T. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke-. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.,
- Ilham Tahar. (2012). Kajian Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Indonesia), Universitas Indonesia: Tesis.
- I Putu Noven Hartawan, and friends. (2021). Extreme Programming for Developing Additional Employee Income System (Case Study: Karangasem Regency Government). International Journal of Engineering and Emerging Technology Vol 6, No. 2, January – June, Departemen of Electrical and Computer Engineering, Post Graduate Program, Udayana University.
- Kumorotomo, Wahyudin. (2011). Etika Administrasi Negara, Esisi I Cetakan KE-10, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Meriana Madjid. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappedda) Kabupaten Morowali, e Jurnal Katalogis, ISSN:2302-2019, Volume 04 Nomor 8, Agustus, 85.
- Ngalim, Purwanto. (2006) Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya dan Luh Indrayani, (2014), Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia, Vol. 4 No. 1,
- Pangestika Fitriyana, dkk. (2006). *e-proceeding of management*, Vol 3, No 2).
- Panggabean. M.S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, dan Arik Prasetya. (2014), dalam Wildan Avian Pratama, dan Arik Prasetya, 2017, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 46 No 1, 2017, 55.
- Robbins, Stephen P. (2005). Essentials of Organization Behavior, New Jersey: Prentice Hall, Inc,
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi ke-sepuluh, PT. Indeks. Jakarta.
- Sri Gusti Bima Harya Teja. (2017). DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol 19 No 2, 111.
- Sintaningrum, dkk. (2014). Kajian Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Pemerintahan Kota Cimahi, 8-9

- Suharto dan Cahyono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertaris DPRD Profinsi Jawa Tengah, Jurnal Bisnis, Vol 1 Vol 1, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Streers. 1985. Perilaku organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Urip Puji Raharjo. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Padeang, TPAM, Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka,
- Wulandari. (2007). Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) Yang Diberlakukan di Indonesia, Tugas Akhir Program Magister Unpas.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.
- Weisinger, H. (2006). Emotional Intelligence at Work: Pemandu Pemikiran Anda Untuk Meraih Kesuksesan. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.